

Перспективные решения в сфере кадрового обеспечения транспортной отрасли



С. А. Аристов,
*статс-секретарь –
 заместитель министра
 транспорта
 Российской Федерации*

Транспорт – одна из ведущих отраслей российской экономики в плане обеспечения занятости. Сегодня крайне важно определить задачи в кадровой политике на перспективу в совокупности с теми стратегическими целями, которые стоят перед транспортной системой России.

На крупных транспортных предприятиях всех видов собственности, по данным Росстата, трудятся более 2 млн 100 тыс. человек, не считая работников смежных производств, логистики и сферы обслуживания. Из этого числа 1 млн 100 тыс. человек, т. е. более половины, заняты на предприятиях государственной и муниципальной форм собственности. На транспорте работают 7,7 % от общей численности занятых в обследуемых сферах экономической деятельности в РФ [1].

При этом наибольшее количество человек (563,4 тыс.) работают на магистральном железнодорожном транспорте, а наименьшее (14,8 тыс.) – на морском транспорте (рис. 1).

Операторы машин и квалифицированные рабочие на транспорте составляют 56 % от общей численности, водители – 8 %, неквалифицированные рабочие – 7 % (рис. 2).

Основные задачи кадровой политики в сфере транспорта можно разделить на четыре крупных блока:

1) гарантированное обеспечение текущих потребностей, воспроизводства

кадров, повышения их квалификации, бесперебойности функционирования транспорта; при этом не следует отделять гарантированное обеспечение отрасли новыми кадрами в количественном плане от качества подготовки; без получения обучающимися должной квалификации никакие объемы подготовки не решат наших задач;

2) обеспечение долгосрочного развития отрасли, решения стратегических задач за счет наделения работников новыми компетенциями, которые должны на всех будущих этапах соответствовать потребностям отрасли;

3) создание научно-технологического задела развития за счет подготовки научных кадров, экспертного сообщества;

4) обеспечение развития подведомственных образовательных организаций, включая Российский университет транспорта (МИИТ) и вузы, подведомственные федеральным агентствам.

Между тем сегодняшняя ситуация требует от нас ответов на ряд существенных вопросов:

- Надежно ли обеспечивается в отрасли воспроизводство персонала, непосредственно связанного с перевозками, гарантирующего ее бесперебойное функционирование, безопасность, решение транспортом важнейших государственных задач?

- Каковы прогнозы потребности в кадрах?

- Какие квалификации будут востребованы отраслью завтра, чтобы она могла сделать шаг вперед, реализовать цели развития?

Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо существенно повысить надежность прогнозирования потребности в кадрах и последующего планирования деятельности образовательных

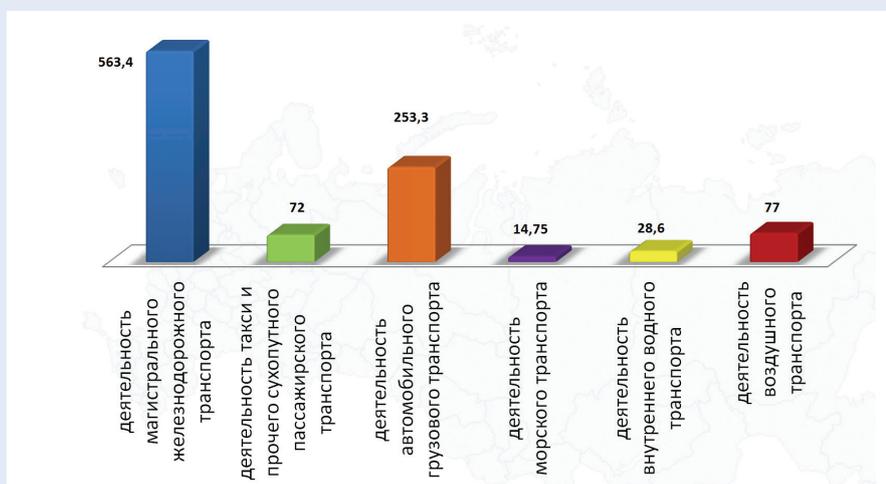


Рис. 1. Занятость в транспортном комплексе по видам транспорта, тыс. чел.

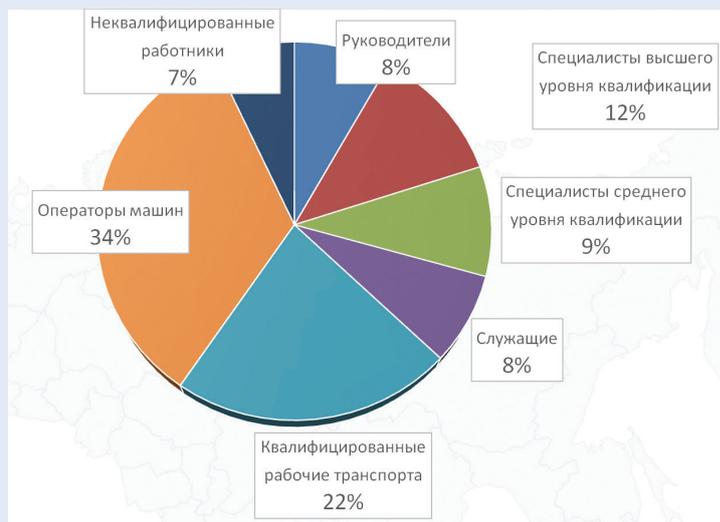


Рис. 2. Распределение персонала по квалификационным группам, %

организаций. Кадровая политика должна строиться на опережение. Нам надо иметь перед собой просчитанный горизонт не меньше чем на 5–7 лет, а лучше на 10 лет.

Необходимо обеспечить кадрами проекты строительства и эксплуатации крупных инфраструктурных объектов, а также развитие транспортных сетей таких макрорегионов, как Дальний Восток, Арктическая зона.

Одно из главных направлений развития транспортной отрасли — обеспечение взаимодействия разных видов транспорта, развитие мультимодальных перевозок, транспортно-логистических комплексных решений. Этот вектор в числе других должен содействовать социально-экономическому развитию страны и отдельных территорий, повышению доступности услуг для населения и бизнеса, реализации транзитного потенциала и повышению доходов от экспорта транспортных услуг.

В основе успешной деятельности отрасли всегда были и будут квалификация, компетентность, ответственность нашего профессионального сообщества транспортников.

Какую картину в ближайшей перспективе мы можем сейчас сформировать?

Потребность в кадрах на транспорте стабильна, несмотря на естественный процесс оптимизации численности персонала, связанный с техническим перевооружением. Установлено, что занятость на магистральном железнодорожном транспорте имеет тенденцию к уменьшению, а на автомобильном — к увеличению.

В любом случае можно ожидать роста численности персонала во вспомогательной и дополнительной транспортной деятельности, занятости в логистическом секторе. Такой прогноз в целом подтверждается результатами анализа численности сотрудников в наших крупнейших транспортных компаниях: тенденция к небольшому поэтапному снижению численности просматривается в ОАО «РЖД», «Аэрофлот» прогнозирует рост численности персонала, прогнозы в сфере морских перевозок в основном опираются на количество эксплуатируемых судов.

Между тем следует отметить, что отрасль привлекательна для работников. Плавно происходит процесс кадрового

воспроизводства. Об этом свидетельствуют умеренная текучесть кадров, не превышающая 7 % даже с учетом естественной миграции трудовых ресурсов, а также данные о возрастной структуре персонала в крупнейших компаниях (средний возраст — около 40 лет).

В транспортной сфере явно наметилась тенденция к росту требовательности работодателей к квалификациям, предпочтению специалистов с высоким уровнем технических знаний.

В крупнейших компаниях растет доля специалистов с высшим образованием, в том числе тех, кто получает второе высшее. Как следствие, снижается доля работников со средним профессиональным образованием (см. таблицу).

С учетом специфики транспортной деятельности профессиональные требования прямо предусматривают обязательное профильное образование. Это относится к летному персоналу и персоналу экипажей морских и речных судов, к работникам железнодорожного транспорта, связанным с перевозочной деятельностью.

Будущие специалисты обучаются преимущественно в вузах, подведомственных Министерству транспорта и федеральным агентствам, которые в полной мере реализуют подготовку по требуемому профилю. Так, почти все вакансии, открытые для выпускников образовательных организаций в «Совкомфлоте» и ОАО «РЖД», заполняются выпускниками подведомственных вузов.

Активно осуществляется дополнительное профессиональное образование. Только в подведомственных вузах в 2016 г. прошли обучение по дополнительным профессиональным программам более 187 тыс. работников, из них более 34 тыс. руководителей.

В целом можно констатировать, что количественно потребности отрасли удовлетворяются в полном объеме.

Однако необходимо остановиться на очень важном вопросе. Мы видим несовершенство существующих механизмов мониторинга и базирующегося на нем прогноза численности основных профессионально-квалификационных групп на транспорте. Нет достаточно проработанных механизмов анализа данных государственной статистики в плане построения на основе полученных результатов долгосрочных и даже среднесрочных прогнозов. Может быть, нужно составить и предложения о формах сбора первич-

Доля лиц с высшим (ВО) и средним профессиональным (СПО) образованием в крупнейших транспортных компаниях: фактические данные и прогнозы, %

	Доля лиц с ВО	Прогноз доли лиц с ВО	Доля лиц с СПО	Прогноз доли лиц с СПО
Аэрофлот	66	Рост	16	Снижение
ОАО «РЖД»	30,6	Рост	27	Снижение
Росморпорт	55	Рост	25	Стабильность
Совкомфлот	40	Стабильность	15	Снижение

ной статистической информации, глубине и оперативности их анализа.

Кроме того, нам нужна информация по системообразующим компаниям. Росстат неоднократно высказывался, что готов рассматривать вопросы сбора той или иной дополнительной информации. Конечно, следует действовать взвешенно. Мы понимаем, что нельзя создавать избыток документов, вести статистику ради статистики.

Следующий важный блок вопросов — качество подготовки. Приведу результаты оценки работодателями наших выпускников. Картина в целом удовлетворительная, но не более того, к сожалению. Особенно заметно, что оценка практических навыков по пятибалльной шкале ниже оценки фундаментальных знаний (3 и 4, соответственно).

Недостаток практических навыков заставляет компании уделять внимание адаптации молодых специалистов к рабочему процессу через систему обучения на рабочих местах.

Можно, конечно, начать дискуссию о том, что университет — не ПТУ и не его задача обучать практическим навыкам. Теоретически это, может быть, и правильно, но в действительности требуется точный баланс между общими фундаментальными знаниями и практическими навыками.

Отрасль фактически вынуждена развивать свои образовательные организации. Тратятся средства, и выпускника транспортного вуза не следует длительное время обучать на производстве. Понятно, что знание конкретных трудовых приемов приходит с опытом, но базовый набор навыков для работы выпускник должен получить в вузе.

Не решив основной сегодняшней задачи — адаптации обучения под нужды работодателей, мы не сможем качественно решать и будущие задачи. Что могут сделать отрасль в целом, компании и организации?

Имеется три слоя проблем:

- формирование компаниями актуальных количественных и качественных потребностей в выпускниках и доведение этих данных до сведения вузов, преподавателей; повышение уровня знаний и навыков преподавателей; стимулирование студентов к хорошей учебе;
- участие ключевых работодателей в формировании и реализации образовательных программ; это целевой прием, подстройка содержания программ

под конкретные рабочие места, прямое участие ведущих сотрудников компаний в преподавании и руководстве проектными работами студентов;

- формирование современной лабораторной и научной базы для подготовки студентов.

Крупные компании имеют устоявшуюся и позитивную практику взаимодействия с вузами, которую нужно внедрять в масштабах всей отрасли. Например, можно попробовать запустить общепромышленные конкурсы для молодежи.

Что касается целевого приема, то эту форму используют все ключевые компании. Стремиться следует к тому, чтобы она была эффективной: делать более полезными производственные практики, вводить в образовательные программы дополнительные профильные курсы. Надо учитывать при планировании целевого приема естественный отсев обучающихся. Важный момент — поиск альтернативных форм целевого приема по СПО. В этом плане компании испытывают явные проблемы с привлечением нужных им специалистов.

Возможный резерв повышения квалификации работников — проведение конкурсов по стандартам World Skills. Реальная вовлеченность наших транспортных компаний в это движение различна. Активно работает ОАО «РЖД», компания «Аэрофлот» также проводит корпоративные мероприятия. Моряки готовы участвовать в конкурсах, если будут разработаны профильные компетенции. Наша задача — разрабатывать и продвигать актуальные транспортные компетенции. Участие в движении World Skills — не прихоть Минтранса России, а выполнение поручений Президента РФ [2]. Этот вопрос будет находиться на постоянном контроле.

Другая тема — независимая сертификация профессиональных квалификаций на соответствие профессиональным стандартам [3].

Мы часто говорим о перспективном образе транспорта. Приходят новые технологии. И какими должны быть будущие работники транспортной отрасли?

У работодателей есть представления, понимание путей дальнейшего развития персонала. В сфере дополнительных компетенций компания «Аэрофлот» предполагает нацеленность на маркетинг, в частности на знание иностранных языков, ОАО «РЖД» считает перспективными логистические навыки. В части новых технологических

компетенций ОАО «РЖД» делает акцент на высокоскоростном транспорте, компания «Аэрофлот» — на информатизации. В других компаниях речь идет скорее о технологической модернизации, связь с новыми компетенциями персонала отчетливо не просматривается.

Нам стоит задуматься не только о массовом обеспечении кадрами рабочих мест, но и о подготовке единичных высококвалифицированных специалистов — экспертов и исследователей в областях технологического прорыва. Это беспилотники, интеллектуальные транспортные системы, новейшие материалы, технологии «умных вещей». Специалисты в новых областях должны стать тем интеллектуальным двигателем, который будет вести нас вперед. Представляется, что обсуждаемые вопросы должны стать предметом анализа, найти отражение в стратегических документах наших компаний.

Отдельный вопрос — о роли вузов в инновационном развитии, о согласованности программ инновационного развития компаний со сферой подготовки кадров. Связь науки и образования очевидна. Важно, чтобы преподаватели и студенты участвовали в научной работе, причем не по затасканым шаблонам, а для решения практически значимых задач. По сведениям Минобрнауки России, сейчас более половины научных исследований в стране выполняется в вузах. Транспортная отрасль в этом плане должна иметь достойные позиции. Подготовка кадров может быть эффективной только в том случае, если она сочетается с вовлечением преподавателей и обучающихся в решение практических задач отрасли. ■

Литература

1. Государственная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/transport (дата обращения 01.10.2017).
2. Перечень поручений президента РФ В. В. Путина по итогам встречи с национальной сборной World Skills. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/55999> (дата обращения 12.11.2017).
3. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ (последняя ред.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/9c0899798978ca618c3da0f85a8f72165a81d0f6 (дата обращения 12.11.2017).